



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

## **ESCUELA DE POSGRADO**

### **PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Ejecución del programa de mantenimiento y liderazgo directivo en  
instituciones educativas públicas del distrito de Yurimaguas – 2021

#### **TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestro en Gestión Pública

#### **AUTOR:**

Huamán Gómez, Carlos Alberto (ORCID: 0000-0001-8052-0054)

#### **ASESOR:**

Mgtr. Encomenderos Bancallán, Ivo Martín (ORCID: 0000-0001-5490-0547)

#### **LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y modernización del Estado

**TARAPOTO – PERÚ**

**2021**

## **Dedicatoria**

A mis amadas hijas Alessia Cristina y Maciel Fernanda. A mi esposa Melisa Guevara Muñoz, mi gran compañera de vida, por apoyarme en este proyecto de culminar la maestría.

**Carlos**

## **Agradecimiento**

A los docentes que compartieron sus enseñanzas y a mi esposa por haberme apoyado en las largas jornadas nocturnas para la culminación de este trabajo de investigación. También a los directivos y jerárquicos que conformaron la muestra investigatoria que a pesar de la situación que se está viviendo hoy en día por el efecto pandemia me han apoyado, mi profundo agradecimiento a cada uno de los que estoy mencionando.

El autor

## Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figura.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
<b>I. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>1</b>
<b>II. MARCO TEÓRICO.....</b>	<b>5</b>
<b>III. METODOLOGÍA.....</b>	<b>15</b>
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	15
3.2 Variables y operacionalización.....	16
3.3 Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis.....	16
3.4 Técnica e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	17
3.5 Procedimientos.....	19
3.6 Métodos de análisis de datos.....	19
3.7 Aspectos éticos.....	20
<b>IV. RESULTADOS.....</b>	<b>21</b>
<b>V. DISCUSIÓN.....</b>	<b>27</b>
<b>VI. CONCLUSIONES.....</b>	<b>34</b>
<b>VII. RECOMENDACIONES.....</b>	<b>35</b>
<b>REFERENCIAS.....</b>	<b>36</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>39</b>

### **Índice de tablas**

Tabla 1.	Nivel de ejecución del programa de mantenimiento en instituciones educativas públicas del distrito de Yurimaguas, 2021.....	21
Tabla 2.	Nivel del liderazgo directivo en instituciones educativas públicas del distrito de Yurimaguas, 2021.....	22
Tabla 3.	Dimensiones de liderazgo directivo que tienen mayor relación con la ejecución del programa de mantenimiento en instituciones educativas públicas del distrito de Yurimaguas, 2021.....	23
Tabla 4.	Prueba de normalidad.....	24
Tabla 5.	Relación entre la ejecución del programa de mantenimiento y el liderazgo directivo en instituciones educativas públicas del distrito de Yurimaguas, 2021.....	25

## Índice de figuras

Figura 1.	Gráfico de dispersión.....	25
-----------	----------------------------	----

## Resumen

El objetivo fue establecer la relación entre la ejecución del programa de mantenimiento y liderazgo directivo en instituciones educativas públicas del distrito de Yurimaguas, 2021. El tipo de investigación es básica, con diseño no experimental, transversal y descriptiva correlacional. El objeto de estudio fueron 50 directivos. Se utilizó la encuesta, con dos cuestionarios, la variable 1 con 34 ítems, la variable 2 con 17 ítems. Se empleó la escala tipo Likert, convertidos por la escala de Stanones. Los datos fueron procesados en el software estadístico SPSS 22, presentados en tablas y para la relación entre las variables, se usó el coeficiente de Rho de Spearman. Se concluyó que no existe relación positiva y significativa entre la ejecución del programa de mantenimiento y el liderazgo directivo en instituciones educativas públicas del distrito de Yurimaguas, 2021 pues es una correlación negativa muy baja 0.137. El nivel de ejecución del programa de mantenimiento es medio con un 76 %. El nivel del liderazgo directivo es regular con un 62 %. La dimensión del liderazgo directivo que tienen mayor relación con la ejecución del programa de mantenimiento es estímulo de trabajo en equipo con una correlación positiva baja de 0.2 a 0.39.

**Palabras clave:** programa, mantenimiento, liderazgo y directivo.

## **Abstract**

The objective was to establish the relationship between the execution of the maintenance and managerial leadership program in public educational institutions of the Yurimaguas district, 2021. The type of research is basic, with a non-experimental, cross-sectional and descriptive correlational design. The object of study were 50 directors. The survey was used, with two questionnaires, variable 1 with 34 items, variable 2 with 17 items. The Likert-type scale was used, converted by the Stanones scale. The data were processed in the statistical software SPSS 22, presented in tables and for the relationship between the variables, the Spearman Rho coefficient was used. It was concluded that there is no positive and significant relationship between the execution of the maintenance program and the directive leadership in public educational institutions of the Yurimaguas district, 2021 as it is a very low negative correlation 0.137. The level of execution of the maintenance program is medium with 76%. The level of directive leadership is regular with 62%. The dimension of managerial leadership that is most closely related to the execution of the maintenance program is teamwork stimulation with a low positive correlation from 0.2 to 0.39.

Keywords: program, maintenance, leadership and manager.



## **I. INTRODUCCIÓN**

El tema educación y economía son trascendentales para el progreso de las sociedades con miras a la calidad de sus pobladores, entonces el liderazgo directivo y la administración de los recursos económico son prioridad. Esto lo vemos desde el nivel internacional en la Agenda 2030, con su objetivo N° 4 de Desarrollo Sostenible en donde menciona que la educación debe ser gratuita, equitativa y de calidad para todos, se debe contar con instituciones educativas adecuadas a las necesidades de los estudiantes con entornos seguros, sin violencia e inclusivos. Para conseguirlo se ha intensificado el rol líder del directivo y la buena administración de los recursos económicos.

Para la óptima calidad en educación que el Perú quiere el Ministerio de Educación priorizó diversas acciones en base a 4 ejes estratégicos como: Revalorizar la carrera docente, aprendizajes de calidad, mejorar la gestión y la infraestructura de las instituciones educativa. De este último eje se hizo responsable el Programa Nacional de Infraestructura Educativa, logrando así mejorar, ampliar o sustituir la infraestructura de los locales escolares, pero lamentablemente no llegó a todos, motivo por el cual se implementó el Programa de Mantenimiento de Locales Escolares que con su plataforma Mi Mantenimiento entrega recursos financieros a las Instituciones Educativas. Sin embargo, en un informe del 2008 del MINEDU se menciona la existencia del 2% de instituciones educativas que no dieron cuenta de los gastos realizados en sus escuelas. Otro informe del 2020 indica que la mayoría de las familias de nuestro Perú piensan que estos recursos deberían ser destinados no solo para el mantenimiento preventivo sino sobre todo correctivo, en tal sentido, muchos directores haciendo caso a esta petición hacen uso inadecuado de esas transferencias por lo que son sometidos a sanciones administrativas.

Como vemos son los directores los entes en los que recae la responsabilidad de ejecutar eficientemente el Programa de Mantenimiento con lo cual el diagnóstico de la OCDE corrobora que el liderazgo escolar es ahora una prioridad en la política educativa mundial.

A la región Loreto se le otorgó un monto de S/ 26 560 912 en el presente año 2021 como parte del programa de mantenimiento para asegurar condiciones adecuadas que benefician a 3846 instituciones educativas para un aproximado de 355 172 estudiantes, los mismos que deben priorizar trabajos de mantenimiento de inodoros, lavamanos, tanques elevados, cisternas y otros así como para la compra de kits de higiene, a esto se adicionó S/ 3 182 400 para instalar lavaderos de mano para el funcionamiento al interior de las instituciones educativas para el reinicio progresivo de las clases presenciales y semipresenciales. Para esto los directivos debieron registrar la ficha de acciones de mantenimiento (FAM) y ser aprobada por la UGEL correspondiente. Sin embargo en el reporte de Veeduría del Buen inicio del año escolar 2020 Loreto, se pudo observar que de las 8 UGELs pertenecientes a la región hasta el mes de agosto no han tenido mucho avance en cuanto a ejecución de presupuesto toda vez que 5 de ellas no llegan ni al 50% de avance.

Esto indica que cuando de ejecutar los programas de mantenimiento se refiere el liderazgo directivo es relevante y como lo menciona Rojas (2005):

El liderazgo auténtico que puede tener el equipo directivo incide en la mejora de su propia unidad escolar, no sólo por los resultados institucionales, sino que también, por las múltiples tareas que le competen al equipo en su conducción. Este liderazgo constituye mucho más que un cargo o autoridad, es el conjunto sinérgico de actitudes que diferencia a quien desempeña dicha función y que posibilita los resultados exitosos en la mejora de la calidad institucional. (p.10)

En el año 2020 se favoreció a 551 instituciones educativas de la provincia de Alto Amazonas con este programa, de las cuales el 40% de ellos no entregaron un buen informe de rendición de gastos y el 10% no ha entregado informe alguno, por lo que están en procesos administrativos, el cual se agravó con la pandemia.

Esta situación lleva a plantear el **problema general** ¿Cuál es la relación entre la ejecución del programa de mantenimiento y el liderazgo directivo en instituciones educativas públicas del distrito de Yurimaguas, 2021?, de la que se desprende los

**problemas específicos:** ¿Cuál es el nivel de ejecución del programa de mantenimiento en instituciones educativas públicas del distrito de Yurimaguas, 2021?, ¿Cuál es el nivel del liderazgo directivo en instituciones educativas públicas del distrito de Yurimaguas, 2021?, y ¿Cuál de las dimensiones del liderazgo directivo tienen mayor relación con la ejecución del programa de mantenimiento en instituciones educativas públicas del distrito de Yurimaguas, 2021?

El presente trabajo encuentra su justificación de **Conveniencia** debido a que contrasta empíricamente la Ejecución del programa de mantenimiento y Liderazgo directivo como elemento primordial para generar transformaciones en el servicio educativo, toda vez que cuando los recursos proporcionados por el estado son bien gestionados tienen resultados esperados. En cuanto a la **Relevancia social** encontramos que los beneficiarios del presente estudio son todos los agentes educativos directos que forman parte del presente estudio, así como a otras instituciones en cuanto les sea útil lo trabajado en el marco teórico, los resultados encontrados, las conclusiones llegadas y las recomendaciones dadas. Por lo que a la **Utilidad Metodológica** refiere los instrumentos servirán para otras investigaciones que aborden el vínculo entre la ejecución del programa de mantenimiento y el liderazgo directivo. Su **Valor Teórico** se centra en la necesidad de contar con un seguimiento y monitoreo continuo al liderazgo directivo en cuanto al programa de mantenimiento, toda vez que se observa falencias en cuanto a la programación y ejecución de acciones del dinero recibido por el MINEDU, así como la declaración de gastos, sea por desconocimiento de la RM N° 005 – 2021 – MINEDU o malos manejos económicos. Desarrollando así temas administrativos que beneficiarán a los directivos en su trabajo diario, así como a distintos investigadores, favoreciendo este trabajo a la transparencia de gastos públicos del Estado en el distrito de Yurimaguas. En cuanto a las **Implicaciones Prácticas** el aporte radica en que el estudio enfoca un rol poco trabajado de los directivos que es el de gestor económico.

En base a esta realidad se determinó el **objetivo general** Establecer la relación entre la ejecución del programa de mantenimiento y el liderazgo directivo en instituciones educativas públicas del distrito de Yurimaguas – 2021. De la que se derivan los **objetivos estratégicos**: Medir el nivel de ejecución del programa de mantenimiento en instituciones educativas públicas del distrito de Yurimaguas, 2021. Medir el nivel del liderazgo directivo en instituciones educativas públicas del distrito de Yurimaguas – 2021. Identificar las dimensiones del liderazgo directivo que tienen mayor relación con la ejecución del programa de mantenimiento en instituciones educativas públicas del distrito de Yurimaguas, 2021.

Asimismo, se propone la **hipótesis general** Existe relación positiva y significativa entre la ejecución del programa de mantenimiento y el liderazgo directivo en instituciones educativas públicas del distrito de Yurimaguas, 2021. De esto se desprenden la **hipótesis específica 1**: El nivel de ejecución del programa de mantenimiento en instituciones educativas públicas del distrito de Yurimaguas, 2021 es alto. La **hipótesis específica 2**: El nivel del liderazgo directivo en instituciones educativas públicas del distrito de Yurimaguas, 2021 es bueno. Y la **hipótesis específica 3**: Las dimensiones del liderazgo directivo que tienen mayor relación con la ejecución del programa de mantenimiento en instituciones educativas públicas del distrito de Yurimaguas, 2021 son la dirección y el estímulo del trabajo en equipo.

## II. MARCO TEÓRICO

Los antecedentes citados en la presente investigación son tesis de maestría en la que se expone con claridad las variables de estudio ejecución del Programa de mantenimiento y Liderazgo Directivo. En tal sentido no se encontró estudios regionales y locales referentes al problema acá abordado.

Entre los **antecedentes internacionales** está Esteban, M. (2018), *Asignación presupuestal de ingresos y gastos y calidad de la educación en las instituciones educativas oficiales en Santiago de Cali, en los años 2016 al 2018*. Tesis para (optar el grado de maestría en administración financiera). Universidad EAFIT Escuela de Administración Medellín, Colombia. Utilizó un estudio tipo cuantitativo, con diseño descriptivo, su población fue la misma que su muestra de 91 IOE, se hizo uso de la regresión lineal simple. Concluye que en las IEO de Santiago de Cali en cuanto a la calidad educativa ha ido desmejorando, ya que los recursos asignados no han sido ejecutados en el periodo establecido, generando incumplimiento del presupuesto y el no conseguir las metas establecidas dentro del Proyecto Educativo. Por ello es imprescindible que las IEO formulen y planifiquen el presupuesto según su vigencia fiscal para mejorar la calidad educativa.

Rosa, L. (2015). *Proyectos del Presupuesto de Inversión Pública en Educación 2000-2013*. Tesis para (optar el grado de maestría en mención gestión de proyectos y presupuestos) de la Universidad Mayor de San Andrés, Facultad De Ciencias Económicas y Financieras, Carrera de Economía la Paz, Bolivia. El tipo de investigación utilizada es la cuantitativa, método deductivo, su diseño es descriptivo explicativo, la población utilizada fueron 12 proyectos capitalizables y no capitalizables, utilizando la técnica de la observación de datos e instrumento de análisis de información. Llega a la conclusión que los proyectos pertenecientes al Presupuesto de Inversión Pública en Educación poseen un financiamiento parcializado e injusto en cuanto a la distribución de sus recursos financieros toda vez que, las transferencias se dan a los municipios con mayor inversión del capital con el fin de optimizar el acceso a la educación, pero sin ver el modo y calidad de

enseñanza que se imparte, toda vez que la capacitación docente no son representativos ni en cantidad ni en presupuesto, por tanto se priorizan los proyectos No capitalizables.

Mendoza, X. (2010). *La Mejora del liderazgo Directivo a partir de la autorreflexión de las actuaciones directivas en una universidad mexicana en contexto de cambio*. El Caso del Bachillerato Politécnico, Universidad Autónoma de Barcelona, España. Esta investigación utilizó el enfoque mixto, su diseño fue el estudio de caso, con una población de 19 directivos, utilizó instrumentos cualitativos tales como el focus group, el diario de campo del investigador y la entrevista; y un instrumento cuantitativo que es el cuestionario estructurado. Concluye que los directivos obtuvieron mayores puntuaciones en la dimensión estructura organizativa y menores puntuaciones en las dimensiones de trabajo en equipo, la planificación y la visión de cambio. También menciona que si deseamos la transformación en el ámbito educativo se necesita de directores comprometidos, rediseñando sus roles en miras a lograr la misión y visión que buscan como institución educativa.

Entre los **antecedentes nacionales** tenemos a Arellano, T. C. (2017). *Gestión directiva y acompañamiento pedagógico en docentes del nivel inicial, UGEL 03, La Victoria - 2017*. Tesis para (optar el grado académico de Maestra en Administración de la Educación), Universidad César Vallejo, la Victoria, Perú. Utilizó el tipo de investigación aplicada, con un diseño no experimental, transversal, en la que su población y muestra fue la misma de 145 docentes que forman parte de las 21 instituciones en estudio, usó la técnica de la encuesta, cuyo instrumento fueron dos cuestionarios. Concluye que, sí existe una relación significativa entre la gestión que realiza el director y el acompañamiento pedagógico al docente del nivel inicial, de la UGEL 3, del distrito de La Victoria – 2017, teniendo como resultado una alta relación entre las variables mencionadas con una correlación de Rho Sperman de 0.858. Toda vez que la función del director no solo se da en el aspecto administrativo, sino también en el aspecto pedagógico, como líder de la institución es el responsable de guiar a sus docentes, haciendo un acompañamiento efectivo desde las aulas.

Calle, H. M. (2018). *Gestión del programa de mantenimiento de locales escolares y satisfacción del usuario en la UGEL 04*. Tesis para (optar el grado académico de Maestra en gestión pública). Universidad César Vallejo Lima, Perú. Hizo uso de una investigación sustantiva, no experimental, de diseño descriptivo correlacional, transversal, cuya muestra fue de 120 docentes, haciendo uso de la técnica de la encuesta, empleando un cuestionario. Entre sus conclusiones encontramos que la relación entre el programa de mantenimiento de locales escolares y la satisfacción de los usuarios en la UGEL 04 es moderada toda vez que la correlación de Rho de Sperman da como resultado 0,581. Esto debido a que no existe un orden en la planificación ni en la asignación de los recursos que el Ministerio de Educación brinda a las instituciones educativas pertenecientes a esta UGEL, desatendiendo sus deficiencias y necesidades.

Vila, H. K. (2018). *Liderazgo directivo y Gestión educativa en las Instituciones Educativas Públicas del nivel Primaria de la UGEL N° 04*. Tesis para (optar el grado académico de Maestra en Gestión Pública). Universidad César Vallejo Comas, Perú. Hizo uso de una investigación cuantitativa no experimental, con diseño descriptivo correlacional, transversal, cuya población fue de 1172 docentes y su muestra de 290 docentes, utilizando la técnica de la encuesta cuyo instrumento fue el cuestionario. Llega a la conclusión que existe una relación directa y muy fuerte entre el liderazgo directivo y la gestión educativa en las instituciones educativas públicas de nivel primaria UGEL 04, ya que la correlación de Rho de Sperman tuvo como resultado 0.810, toda vez que el director ha demostrado ser un líder con habilidades para controlar, interrelacionarse con su personal, organizar y planificar en las distintas gestiones, llámese pedagógica, institucional y administrativa.

Anampi, A. C. (2018). *Evaluación del programa de mantenimiento de locales escolares educativos en el marco de la ley N° 27785 en la red N° 05 del distrito de Puente Piedra, año 2018*. Tesis para optar el (grado académico de Maestra en Gestión Pública y gobernabilidad). Universidad César Vallejo Lima, Perú. El tipo de investigación es cualitativo, método inductivo y su diseño fue el estudio de casos. La población de estudio fue la Red Educativa N° 5 de la UGEL 4, pertenecientes a esta

red 13 instituciones educativas del nivel inicial, primaria y secundaria. La técnica usada fue la entrevista y el instrumento la hoja de verificación. Concluye que en el marco de la Ley N° 27785 se realiza el monitoreo del programa de mantenimiento de locales en la Red N° 5 del distrito de Puente Piedra por el sistema Wasichay, logrando certificar el gasto moderado de los precios estipulados a las instituciones educativas. Toda vez que la infraestructura es de vital importancia en estas instituciones educativas que están en deterioro desde hace 30 años, evidenciándose de esta manera el proceso de planeamiento y registro de partidas del programa de mantenimiento de locales educativos, así como su respectivo monitoreo a los locales educativos beneficiarios del mencionado programa.

Condori, M. R. (2017). *Gestión del director y desempeño docente en las II. EE. de nivel primaria y secundaria de la red educativa N° 09, UGEL 02, Lima, 2016*. Tesis para optar el (grado de magíster en educación). Universidad César Vallejo Lima, Perú. Investigación cuantitativa, diseño no experimental, descriptivo, transversal y correlacional. La población fue de 165 docentes y la muestra de 116 docentes, se utilizó la encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento. Llega a la conclusión que existe una relación significativa entre la gestión del director y el desempeño docente de las instituciones educativas de la UGEL 02, teniendo como resultados la correlación de Rho Sperman de 0.795. Toda vez que el director gestiona medios y recursos necesarios para lograr una óptima calidad de enseñanza y aprendizaje en sus estudiantes, siendo líder pedagógico y no solo administrativo para sus docentes, haciendo posible el proceso de articulación entre la institución y la comunidad que le rodea, brindando así un mejor servicio a todo aquel que lo requiera.

Solórzano, D. (2017). *Liderazgo del director y la gestión administrativa en la Institución Educativa José Antonio Encinas UGEL 06*. Tesis para (optar el grado académico de Magíster en administración de la educación). Universidad Cesar Vallejo Lima, Perú. Tipo de investigación cuantitativa, diseño descriptivo correlacional, usó la técnica de la encuesta y su instrumento fue el cuestionario. Llega a la conclusión que existe relación significativa entre liderazgo del director y la



gestión administrativa en la Institución Educativa muestra de estudio, toda vez que el director demuestra un liderazgo al realizar el trabajo en equipo, la organización y la participación comunitaria. Asimismo, los resultados demuestran que en la gestión administrativa el director ejerce liderazgo al planificar, ejecutar y evaluar acciones en beneficio de su institución educativa.

Para afianzar conceptos básicos en función de la problemática estudiada se presenta las **bases teóricas**, las mismas que fueron recolectadas de fuentes confiables. En tal sentido:

El **Programa de mantenimiento de Locales Escolares (PME)** es una entidad que entrega directamente los recursos económicos del Estado a las instituciones educativas para que en el menor tiempo posible realice acciones de mantenimiento preventivo básico en cuanto a construcciones, instalaciones y mobiliarios se refiere con la finalidad de salvaguardar y contrarrestar daños y deterioros presentes; garantizando de esta manera escenarios seguros, saludables, inclusivos y de calidad para todos los estudiantes. Si bien es cierto este programa inició como un plan piloto, con el transcurrir del tiempo y gracias al apoyo político brindado se convirtió en un programa que atiende a todas a las escuelas públicas del país. Anterior a este programa, el Programa Nacional de Infraestructura Educativa (PRONIED), era el ente responsable de realizar las acciones de mantenimiento en cuanto a infraestructura de las escuelas se refiere en todas sus modalidades y niveles. El Programa de mantenimiento se inició en el Perú el 2007, pero desde el 2019 cuenta con la plataforma Mi mantenimiento que permite a los directores optimizar resultados.

En tal sentido se puede afirmar que un permanente y adecuado cuidado de la infraestructura y mobiliario, retrasa la inversión en mantenimiento correctivo, toda vez que es más fácil prevenir que curar, ofreciendo a la comunidad educativa ambientes seguros, saludables, cómodos y de calidad. Para lograrlo es preciso darle un correcto uso a los mobiliarios, equipos y recursos de la institución educativa, con una limpieza profunda y continua, así como de reparaciones y/o cambios si el caso así lo amerita. En sus inicios los recursos de este programa de mantenimiento eran

asignados a las Unidades de Gestión Educativa Local (UGEL) para que su aplicación sea ejecutada en las instituciones educativas más cercanas al ámbito de su periferia generando que algunos locales escolares no sean considerados beneficiarios. Tomando como referencia esta experiencia el Estado modificó este accionar y delegó el presupuesto del programa a los directores como principales responsables y conocedores de su realidad a mejorar, evitando así la burocracia que se da desde las Direcciones Regionales de Educación y Unidades de gestión Educativa Local para acceder a este programa en beneficio todos los estudiantes de nuestro Perú.

Según la RM N° 005 – 2021 – MINEDU que aprueba la Norma Técnica “Disposiciones específicas para la Ejecución del programa de Mantenimiento 2021”, menciona que el Programa de Mantenimiento de Locales Escolares cuenta con 3 etapas que son las dimensiones de esta investigación: **Programación de acciones**, los directores asignados como responsables del dinero de este programa deben en esta etapa hacer un diagnóstico serio de la situación actual en la que se encuentra su institución con la ayuda de su comité de mantenimiento para en función a ello priorizar actividades en beneficio de su comunidad educativa, es un proceso de planeación y priorización de acciones a desarrollar. **Ejecución de acciones**, en esta segunda etapa del programa se debe ejecutar todo lo planificado en la etapa anterior, en la que se deberá hacer uso efectivo del dinero abonado al responsable del programa que es el director, en su cuenta personal del Banco de la Nación, el mismo que debe ser actualizado y monitoreados por el comité de fiscalización del Programa de mantenimiento. Finalmente, en la tercera etapa de **Declaración de Gastos**, el director y su equipo de mantenimiento deben elaborar y presentar en los plazos establecidos un informe detallado de todo lo realizado desde la primera etapa hasta el final de las acciones ejecutadas, el mismo que es presentado ante las instancias correspondientes y sobre todo mediante el portal Mi Mantenimiento.

El **liderazgo directivo** es “un conjunto de actitudes, conocimientos, habilidades y competencias que les permiten cumplir a los agentes encargados de la dirección de los centros escolares con sus responsabilidades, resolver conflictos y desarrollar innovaciones para la mejora”. (OEI, 2017, p. 26). He aquí la función principal del líder

directivo que busca el bienestar de toda su comunidad educativa presente y futura. El líder debe tener condiciones diversas tales como ser valiente, generoso y sabiduría; su conducta debe inspirar a los demás ya que motiva constantemente al personal con pasión, integridad y esperanza; su capacidad de relacionarse positivamente con todos, escuchando activamente, comunicándose de manera horizontal sin importar el cargo o función que desempeñe, poder de convencimiento y negociación; todas estas cualidades hacen de un líder directivo un ente capaz de mejorar todo a su alrededor.

Liderazgo proviene de una voz inglesa que significa conducir a un conjunto de personas para una acción diversa. Esta conducción entendida como el caminar juntos en la consecución de metas comunes, como lo manifiestan Rojas, A. y Gaspar, F. (2006, p. 18): el “liderazgo es el arte de la conducción de seres humanos”. También encontramos a Bolívar, A. (2010): quien extiende este concepto toda vez que “el liderazgo es una forma especial de influencia relativa a inducir a otros a cambiar voluntariamente sus preferencias (acciones, supuestos, creencias) en función de unas tareas o proyectos comunes” (p. 26). Para Jones y George. (2006): el liderazgo es el “proceso por el cual una persona ejerce influencia sobre la gente e inspira, motiva y dirige sus actividades para ayudar a alcanzar los objetivos del grupo o de la organización” (p. 495).

Entre los lineamientos que emana el MINEDU del Perú encontramos un documento normativo que habla sobre el importante rol que cumple el directivo de las instituciones educativas, ese documento es el Marco del Buen Desempeño Directivo (2015) donde indica “los directores son las personas que dirigen un grupo social y participan de manera activa en la gestión del centro educativo para una mejora en su estructura, crecimiento y evaluación de su desempeño centrándose en el aprendizaje” (p.30).

Es con este documento del Marco del Buen Directivo que los líderes directivos se guían para su accionar en sus instituciones educativas, toda vez que menciona las siguientes acciones a desarrollar (pp. 40 - 47):

- Elaborar junto a su comunidad educativa los documentos de gestión de manera participativa, partiendo de un diagnóstico real de su institución educativa según sus intereses y necesidades, así como las características propias de su institución.
- Realizar convenios con diversas instituciones de su comunidad y fuera de ella, en beneficio del aprendizaje de los estudiantes.
- Gestionar las necesidades en relación a infraestructura y equipamiento, para que brinde espacios seguros, cómodos y de calidad.
- Promover el uso y cuidado de materiales y recursos educativos.
- Garantizar el cumplimiento de las horas lectivas.
- Gestionar adecuadamente los recursos propios y los recursos del Estado siendo transparentes en su uso y dando a conocer al público en general.
- Dirigir a sus trabajadores en la consecución de metas comunes.
- Promover el trabajo colegiado que permita la interrelación entre docentes en miras a buscar soluciones en beneficio del aprendizaje.

Como se puede observar el trabajo del líder directivo es clave para la mejora de los aprendizajes, en tal sentido en el Fascículo para la Gestión de los Aprendizajes en las Instituciones Educativas (2012, p.10) menciona algunas características que deben tener los directivos:

- Tener capacidad técnica, es decir, ser un líder pedagógico que le permita acompañar a sus docentes en la mejora de los aprendizajes.
- Tener manejo emocional, es decir, poseer una capacidad para reconocer sus propias emociones y la de los demás, logrando así buenas relaciones interpersonales con todo el personal, siendo capaz de enfrentar situaciones adversas con calma para tomar las decisiones oportunas.
- Tener manejo organizacional, es decir, ser capaz de crear espacios y condiciones eficientes para los miembros de su institución.

Cabe recalcar que estas características del líder directivo permiten que represente a su personal, influya en ellos y los motive al cambio, todo esto con el fin de mejorar los aprendizajes, ya que sabe lo que hace, comunica a tiempo las acciones a realizar, convence a su equipo y construyen juntos acciones en beneficio de todos. En pocas

palabras es un “profesional en la educación”, con capacidades que le permitan ejercer la gestión administrativa y pedagógica en una institución educativa, siendo los llamados a transformar el cambio educativo que tanto añoramos, por un Perú mejor, con estudiantes críticos, que practican valores y que apliquen los aprendizajes significativos alcanzados desde donde se encuentren.

Estas características van de la mano con las habilidades que debe demostrar un liderazgo del director, mencionado en las Rutas del Aprendizaje (2013):

- Ser ejemplo, ya que encabeza el accionar en la institución y debe ser coherente entre lo que dice y hace.
- Ser motivador, debe inspirar a sus colaboradores a dar lo mejor de cada uno más allá de sus funciones, con compromiso y amor a lo que hace.
- Mejorar las relaciones interpersonales, en busca de un mejor clima institucional, que le permita el trabajo en equipo, sabiendo que el delegar funciones ayuda a que todos se involucren en el trabajo a realizar.
- Ser un buen estratega, que permita la divergencia de pensamiento, sabiendo que en la diferencia está la riqueza y propiciando un diálogo horizontal con sus trabajadores.
- Ser transformador, con miras a futuro y sin miedo a los cambios.

Todo esto permite entender que “el liderazgo debe y puede aprenderse”, nada está dicho, es un camino de constante aprendizaje, de trabajo arduo y consciente, de continua capacitación tanto personal como profesional, toda vez que estar al frente de un grupo no es un juego, sino una responsabilidad, que permite crecer a todos. Todo esto en beneficio del actor principal de la educación que es el alumno, el mismo que de una u otra manera se ve influenciado por el liderazgo directivo, toda vez que si el líder directivo realiza un buen trabajo los más favorecidos serán ellos.

No podemos perder de vista los diferentes estilos de liderazgo, el mismo que impregna el directivo en su institución educativa. Para Fernández, A. (2001) existen diferentes formas de liderar un grupo, correctos o no, pero que de alguna manera se

puede establecer formas de ejercerlo de manera común, las mismas que afectan el trabajo que se realiza. En tal sentido se puede mencionar:

- El líder orientado hacia el deber. (Autoritario), está enfocado hacia el control de las tareas a realizar por cada uno de los miembros, monitoreando constantemente el logro de los mismos y reajustando en caso de ser necesario.
- El líder orientado hacia la gente. (Democrático), está enfocado en promover a que el grupo participe con libertad, con una alta capacidad de escucha ya que las decisiones del grupo son las que se siguen.

Pero también encontramos a Equizábal, J. (2001) quien agrega que los principios del liderazgo permitirán crear valores en la sociedad y menciona los siguientes:

- Liderazgo de subsidiariedad, principio que permite encargar a sus trabajadores distintas funciones propias de su cargo.
- Liderazgo de prestigio, principio que está en función de la satisfacción del usuario, ya que se debe poseer habilidades que permitan lograr las competencias esperadas.
- Liderazgo del cambio, principio que permite llegar a la mejora continua, toda vez que nuestra sociedad es cambiante, la educación no debe quedar atrás.

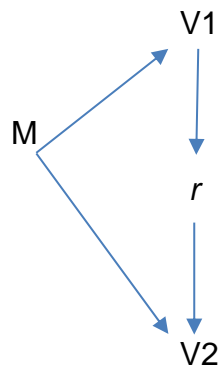
Como dimensiones del liderazgo directivo encontramos: **Dirección**, función primordial que todo directivo debe cumplir, toda vez que le permite orientar las actividades propuestas en su Proyecto Educativo Institucional. **Estímulo de la excelencia**, permite caminar con miras a la mejora continua, toda vez que se pretende brindar un servicio de calidad a toda la comunidad educativa, siendo un referente en su ámbito de acción. **Estímulo del trabajo en equipo**, esta dimensión es importante en cuanto a relaciones interpersonales se refiere toda vez que el líder motiva a su personal a trabajar en conjunto en miras a metas comunes y consensuadas entre todos. **Solución de conflictos**, en toda organización siempre se van a dar los conflictos, sin embargo la diferencia radica en el liderazgo del director para saber solucionar de la mejor manera posible el problema ya sea negociando o tomando decisiones oportunas en beneficio de todos.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

**Tipo de estudio:** el presente estudio es básica, como lo menciona Rodríguez – Sosa, J. y Burneo, K. (2017) la investigación básica está orientada a clarificar y profundizar información conceptual sobre una disciplina o ciencia y sus variables.

**Diseño de investigación:** el diseño de esta investigación es no experimental, toda vez que no existe manipulación alguna de las variables de estudio, también es transversal puesto que se recoge los datos en un solo periodo de tiempo, asimismo, es descriptiva correlacional ya que busca establecer la relación que existe entre las variables de ejecución del programa de mantenimiento y el liderazgo directivo. Cuyo esquema es el siguiente:



En la que:

M	=	50 directivos de las instituciones educativas públicas del distrito de Yurimaguas
V1	=	Ejecución del Programa de Mantenimiento
V2	=	Liderazgo directivo
r	=	Relación

### **3.2. Variables y operacionalización.**

A continuación, se presenta las variables del estudio. En el Anexo 01, se consigna la matriz de operacionalización de las variables.

**Variable 1:** Ejecución del Programa de Mantenimiento de Locales Escolares

**Variable 2:** Liderazgo Directivo

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

#### **Población:**

La población objeto de estudio, estuvo constituido por la totalidad de directivos de las instituciones educativas públicas del distrito de Yurimaguas, haciendo un total de 250 directivos.

#### **Criterios de inclusión:**

Resolución de encargatura de Puesto de Directivo en el período académico 2021.

#### **Criterios de exclusión:**

Proceso legal en lo civil o penal vigente con la Unidad de Gestión Educativa Local de Alto Amazonas.

#### **Muestra:**

La muestra del estudio estuvo conformada por 50 directivos de las instituciones educativas públicas del distrito de Yurimaguas.



### **Muestreo:**

Se realizó un muestreo no probabilístico, con el método por conveniencia toda vez que se eligió por disponibilidad y facilidad para encuestarlos ya que la pandemia del COVID 19 dificultaba mucho.

### **Unidad de análisis:**

Directivos de las instituciones educativas públicas del distrito de Yurimaguas.

## **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.**

### **Técnica**

Se tuvo en cuenta la encuesta ya que es una de las técnicas más comunes para acopiar grandes datos de información y consiste en realizar una entrevista con un documento estructurado, suele ser un proceso planificado. (Rodriguez – Sosa y Burneo, 2017, p. 103)

### **Instrumentos**

Se diseñó dos cuestionarios los mismo que fueron estructurados y estandarizados. Para la variable “Ejecución del Programa de mantenimiento” se diseñó un cuestionario adaptado de Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (2015), que constó de 34 ítems. Para la variable “Liderazgo Directivo” se elaboró un cuestionario adaptado del de Castillo (2010) y de Chircca, H., Reyes, G. y Hilares, M. Y. (2014), que constó de 17 ítems. Para ambos instrumentos se utilizó la escala de calificación Likert cuyas escalas son:

**1** Nunca                      **2** Casi nunca                      **3** A veces                      **4** Casi siempre                      **5** Siempre

Los mismos que fueron convertidos a los niveles de alto, medio y bajo según la escala de Stanones.

## Validez

Para realizar el proceso de validación de los instrumentos elaborados se hizo uso del Juicio de expertos, para lo cual se consultó a tres expertos locales 1 metodólogo y 2 especialista con Maestría en Gestión Pública.

Variable	N.º	Especialidad	Promedio de validez	Opinión del experto
Ejecución del programa de mantenimiento	1	Metodólogo	4.7	Existe suficiencia
	2	Especialista	4.5	Existe suficiencia
	3	Especialista	4.3	Existe suficiencia
Liderazgo directivo	1	Metodólogo	4.8	Existe suficiencia
	2	Especialista	4.4	Existe suficiencia
	3	Especialista	4.4	Existe suficiencia

Se tuvo como resultado un promedio de **4.5 que equivale el 90.33 % de concertación entre expertos que sirve para los dos instrumentos elaborados de ambas variables de estudio**, toda vez que los jueces tienen un amplio conocimiento del tema, pudieron confirmar que los instrumentos elaborados en la presente investigación tienen validez y reúnen las condiciones necesarias para su aplicación en el presente estudio.

## Confiabilidad

Para la confiabilidad de los cuestionarios elaborados se aplicó la fórmula del coeficiente Alfa de Cronbach, cuyos resultados se pueden observar en la siguiente tabla:

Variable	Nº de ítems	Confiabilidad
Ejecución del programa de mantenimiento	34	0.9467
Liderazgo directivo	17	0.9108

### 3.5. Procedimientos

Se realizó las diversas etapas del proceso de investigación: se inició elaborando una matriz de consistencia, luego a través de la revisión de diversas fuentes se prepararon los marcos teóricos y la metodología de la investigación. Se diseñaron dos cuestionarios en función de las 2 variables los mismos que fueron validados por un juicio de expertos. Posteriormente los datos acopiados fueron procesados en el software estadístico SPSS 22 y presentados en tablas y figuras para su análisis.

### 3.6. Métodos de análisis de datos

Para este estudio se utilizó el coeficiente de Rho de Sperman, lo que permitió establecer la relación entre variables, para Hernández, S. (2006): la correlación de Sperman “es una prueba estadística para analizar la relación entre dos variables medidas en un nivel por intervalos o de razón”.

Esta prueba proporciona el nivel de correlación entre las variables, la cual puede variar entre -1 (correlación perfecta negativa) a +1 (correlación perfecta positiva) y donde “0”, significa ausencia total de correlación. Además, proporciona la significatividad en donde el valor R obtenido tiene que tener un p-valor inferior al 5% ( $\alpha < 0.05$ ), ya que en ciencias sociales se trabaja con una seguridad estadística del 95%. Para su interpretación se debe tener en cuenta la siguiente tabla:

RANGO	RELACION
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

*Fuente: Hernández Sampieri, 2014.*

### **3.7. Aspectos éticos**

Para el presente estudio se tuvo en cuenta la ética durante su desarrollo. Se respetó el adecuado citado de autores, la aplicación de las encuestas tuvo en consideración el consentimiento informado, y se mantuvo la confidencialidad en el uso de la información. El aspecto ético estuvo presente en cada acto relacionado a la investigación, se tuvo especial cuidado en el tratamiento de la información y en informar de manera adecuada a los directivos que participaron en la investigación. Dado de que se trata de un tema de interés para directivos y docentes del distrito de Yurimaguas, se quedó con el compromiso de compartir el documento una vez que sea terminado y aprobado según los procedimientos de la universidad.

## IV. RESULTADOS

En este apartado se muestran los resultados producto del procesamiento de la información que se recogió en campo, realizando la aplicación de encuestas, a través de ello poder obtener percepciones que tienen sobre la ejecución del programa de mantenimiento y el liderazgo directivo en las instituciones educativas públicas del distrito de Yurimaguas, 2021.

### 4.1 Nivel de ejecución del programa de mantenimiento en instituciones educativas públicas del distrito de Yurimaguas, 2021

**Tabla 1**

*Nivel de ejecución del programa de mantenimiento en instituciones educativas públicas del distrito de Yurimaguas, 2021.*

Escala	Rango	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	75 - 140	6	12.0
Medio	141 -166	38	76.0
Alto	167 -170	6	12.0
<b>Total</b>		<b>50</b>	<b>100.0</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los directivos de las instituciones educativas públicas de Yurimaguas

#### **Interpretación**

En la tabla 1, se muestra los puntajes obtenidos de la encuesta realizada a los directivos de las instituciones educativas públicas del distrito de Yurimaguas y que, a través ello, podemos considerar que la ejecución del programa de mantenimiento por parte de los directivos se está desarrollando de manera considerable. Al respecto, el 12 % de los directivos consideraron que los gastos en la ejecución del programa de mantenimiento son bajos, el 76 % de los directivos consideraron que fue medio y el 12 % consideró que fue alto.

#### 4.2 Nivel del liderazgo directivo en instituciones educativas públicas del distrito de Yurimaguas, 2021.

**Tabla 2**

*Nivel del liderazgo directivo en instituciones educativas públicas del distrito de Yurimaguas, 2021*

<b>Escala</b>	<b>Rango</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Malo	41 - 68	8	16.0
Regular	69 - 83	31	62.0
Bueno	84 - 85	11	22.0
<b>Total</b>		<b>50</b>	<b>100.0</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los directivos de las instituciones educativas públicas de Yurimaguas

#### **Interpretación**

En la tabla 2, se muestra los puntajes obtenidos de la encuesta realizada a los directivos de las instituciones educativas públicas del distrito de Yurimaguas y que, a través ello, podemos considerar que el liderazgo directivo se está desarrollando de manera considerable. Al respecto, el 16 % de los directivos consideraron que el liderazgo directivo en las instituciones educativas públicas de Yurimaguas es malo, el 62 % de los directivos consideraron que es regular, el 22 % consideró que es bueno.

#### 4.3 Dimensiones de liderazgo directivo que tienen mayor relación con la ejecución del programa de mantenimiento en instituciones educativas públicas del distrito de Yurimaguas, 2021.

**Tabla 3**

*Dimensiones de liderazgo directivo que tienen mayor relación con la ejecución del programa de mantenimiento en instituciones educativas públicas del distrito de Yurimaguas, 2021.*

Dimensiones	Coef, Spearman	Significación
D1 Dirección	0.000	No significativa
D2 Est. Excelencia	0.054	No significativa
D3 est. Trab. Equipo	0.237	No significativa
D4 Solución de conflictos	-0.113	No significativa

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los directivos de las instituciones educativas públicas de Yurimaguas

#### **Interpretación.**

En la Tabla 3, se identificó que la dimensión con mayor relación con la variable ejecución del programa de mantenimiento fue la de estímulo de trabajo en equipo con un coeficiente de correlación de Spearman de 0.237 lo que da como resultado a una correlación positiva baja de 0.2 a 0.39.

#### 4.4 Relación entre la ejecución del programa de mantenimiento y el liderazgo directivo en instituciones educativas públicas del distrito de Yurimaguas, 2021.

**Tabla 4**

*Prueba de normalidad.*

	Kolmogórov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Ejecución de programa de mantenimiento	.380	50	.000
Liderazgo Directivo	.319	50	.000

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los directivos de las instituciones educativas públicas de Yurimaguas

#### **Interpretación**

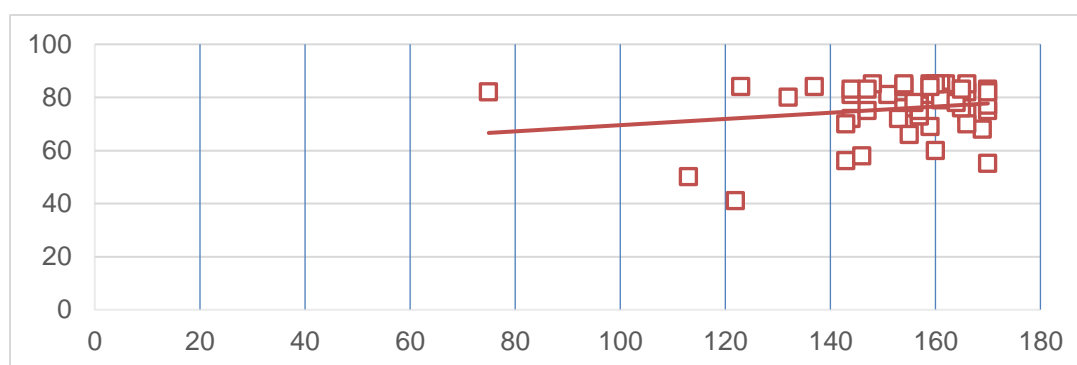
En la tabla 4, se puede observar la prueba de normalidad de las variables en estudio. Dado que la muestra utilizada en la investigación es de 50 directivos, se decidió hacer uso de la prueba de normalidad de kolmogorov – Smirnov obteniendo un nivel de significancia de 0.00 que es menor a 0.05. por tanto, se concluye que la distribución de los datos obtenidos en las encuestas, no son normales. En tal sentido se decidió utilizar el coeficiente de correlación de Spearman para establecer las relaciones entre la ejecución del programa de mantenimiento y el liderazgo directivo.



**Tabla 5**

*Relación entre la ejecución del programa de mantenimiento y liderazgo directivo en instituciones educativas públicas del distrito de Yurimaguas, 2021.*

		Ejecución Mantenimiento		Liderazgo Directivo
Rho de Spearman	Ejecución del programa de mantenimiento	Coeficiente de correlación	1.000	-.137
		Sig. (bilateral)		.341
		N	50	50
	Liderazgo Directivo	Coeficiente de correlación	-.137	1.000
		Sig. (bilateral)	.341	
		N	50	50



**Figura 1. Gráfico de dispersión**

*Fuente. Cuestionario aplicado a los directivos de las instituciones educativas públicas de Yurimaguas*

## Interpretación

En la investigación se plantearon las siguientes hipótesis:

Hi: existe relación positiva y significativa entre la ejecución del programa de mantenimiento y el liderazgo directivo en instituciones educativas públicas del distrito de Yurimaguas, 2021

Ho: No existe relación positiva y significativa entre la ejecución del programa de mantenimiento y el liderazgo directivo en instituciones educativas públicas del distrito de Yurimaguas, 2021

Los resultados de la correlación arrojaron un valor del coeficiente de correlación Rho de Spearman de - 0.137 equivalente a una correlación negativa muy baja y la investigación no es significativa por tanto se acepta la hipótesis nula y se establece que no existe relación entre las variables.

## V. DISCUSIÓN

El nivel de ejecución del programa de mantenimiento en instituciones educativas públicas del distrito de Yurimaguas obtuvo como resultados en la presente investigación que el 12 % de encuestados respondieron que el nivel es bajo, esto nos indica que muchos directivos no están conformes, debido a que los directores no informan de las etapas del programa de mantenimiento que realizan, en tal sentido los directores vienen trabajando solos y/o en algunos casos con su comité de mantenimiento, pero no dan a conocer a su comunidad educativa en general. Asimismo, no se observa que el director haya priorizado las actividades a desarrollar haciendo un diagnóstico detallado de su institución, sino solo desde su parecer y experiencia en el cargo, con lo que muchas actividades no están siendo prioridad para su atención oportuna. En contraste Esteban, M. (2018), observa que la calidad educativa ha ido desmejorando, ya que los recursos asignados no han sido ejecutados en el periodo establecido, generando incumplimiento del presupuesto y de su Proyecto Educativo. En tal sentido es imprescindible que las instituciones educativas formulen y planifiquen el presupuesto según su vigencia fiscal para mejorar la calidad educativa.

Por otro lado, podemos mencionar que el 76 % de los directivos encuestados consideran que el nivel de ejecución del programa de mantenimiento está en un nivel medio, lo que significa que los directivos de las distintas instituciones que conforman el ámbito de Yurimaguas están casi conformes, pero no del todo satisfechos, esto debido a que el líder directivo no está brindando información sobre esta variable, ya que la información que reciben es de los colegas y padres de familia que participan como miembros del comité del programa de ejecución de mantenimiento. También se recogió información de que ven las mejoras en la infraestructura de su institución, pero como el dinero que ingresa es bajo, no pueden hacer más. Encontramos a Rojas (2005) quien afirma que la mejora de la institución educativa está influenciada por un verdadero liderazgo que ejercen los directivos, entendiendo al liderazgo no solo como un cargo sino más bien como una

participación compartida de todos los actores educativos en beneficio de la institución.

En este mismo escenario el 12 % de los directivos encuestados respondieron que el nivel de ejecución del programa de mantenimiento es alto, están totalmente conformes e informados y consideran que el directivo conoce la RD N° 005 – 2021 – MINEDU que aprueba la Norma Técnica “Disposiciones específicas para la Ejecución del programa de Mantenimiento 2021”, y lo siguen paso a paso por sus tres etapas para evitar sanciones administrativas en caso no cumplirlas, las cuales son la Programación de acciones, la Ejecución de acciones y la Declaración de gastos. Manifiestan que los gastos se ejecutan para corregir y prevenir los distintos materiales u ambientes que se encuentran en estados de deterioro, esto debido a que conforman los distintos comités que son requisitos para la documentación formal de este mencionado programa de ejecución de mantenimiento de locales escolares, por lo cual están informados de los pasos que se realiza, pero solo en papeles ya que muchos de ellos solo firman pero no participan desde la programación de acciones, ejecución y declaración de gastos, etapas claves del programa de mantenimiento. Al observar un informe de la UGELAA, (año 2020) se encuentra que fueron 551 instituciones educativas beneficiadas con el mencionado programa de los cuales un 40% de los ellos entregaron buenos informes de rendición de gastos y el 10 % no ha entregado informe alguno por lo que están en proceso administrativo. Analizando estos datos se puede afirmar que el distrito de Yurimaguas está dentro de ese 40% de líderes directivos que entregan un buen informe ya que no hay constatación de que un líder directivo que conforma el ámbito mencionado haya recibido una sanción disciplinaria administrativa, pero la debilidad que poseen es que no están comunicando e informando a toda su familia educativa ya que es un deber de los líderes directivos estar informando constantemente sobre el proceso de ejecución de gastos y brindar información de la culminación de los gastos efectuados del mencionado programa de mantenimiento. Recordemos que a la región Loreto se le otorgó un monto de S/ 26 560 912 en el presente año 2021 como parte del programa de mantenimiento para asegurar condiciones adecuadas que benefician a 3846 instituciones educativas para un

aproximado de 355 172 estudiantes, los mismos que deben priorizar trabajos de mantenimiento de inodoros, lavamanos, tanques elevados, cisternas y otros así como para la compra de kits de higiene, a esto se adicionó S/ 3 182 400 para instalar lavaderos de mano para el funcionamiento al interior de las instituciones educativas para el reinicio progresivo de las clases presenciales y semipresenciales. Sin embargo en el reporte de Veeduría del Buen inicio del año escolar 2020 Loreto, se pudo observar que de las 8 UGELs pertenecientes a la región hasta el mes de agosto no han tenido mucho avance en cuanto a ejecución de presupuesto toda vez que 5 de ellas no llegan ni al 50% de avance. Entre estas 5 UGELs se encuentra la provincia de Alto Amazonas ya que existe un pequeño grupo de líderes directivos que recibieron llamada de atención por parte de la UGELAA, esto debido al mal cumplimiento de la directiva o por insistencia de la comunidad educativa de querer hacer cosas que no están dentro de lo contemplado. La mala utilización del dinero recibido puede acarrear sanciones administrativas, ya que es un dinero que va en beneficio de la mejora de los ambientes internos y externos que busca mantener y dar confort a todos los beneficiarios que dan utilidad a estos ambientes. Todo esto con la finalidad de garantizar una educación con equidad de acuerdo a las circunstancias en la que se encuentra la Institución educativa. MINEDU (2018) afirma que un adecuado mantenimiento de la infraestructura aplaza una inversión más fuerte para corregirlo, en tal sentido las acciones que se realicen en función al mantenimiento de los locales escolares deben ser permanentes ya que da seguridad, comodidad, salubridad y calidad a sus usuarios.

Esto indica que cuando de ejecutar los programas de mantenimiento se refiere el liderazgo directivo es relevante y como lo menciona Rojas (2005) no se trata del director solo que conduce la institución, sino de todo un equipo que con un líder auténtico camina en beneficio de todos y en especial de los estudiantes y sus aprendizajes.

Con respecto al nivel de liderazgo directivo en las instituciones educativas del distrito de Yurimaguas los resultados obtenidos demuestran que el 16% de

directivos manifestaron que el nivel de liderazgo en su institución educativa es malo ya que los directores no implican a la comunidad educativa en la elaboración, ejecución y evaluación de los documentos de gestión y el bienestar general de la institución, ya que en su mayoría trabajan solos o con un grupo reducido de trabajadores, por lo que están descontentos con el liderazgo directivo demostrado. Mendoza, X. (2010). Refiere que los directivos obtienen mayor puntuación en cuanto a estructura organizativa se refiere, mientras que las puntuaciones más bajas están en función a las dimensiones de trabajo en equipo, planificación y visión de cambio. También menciona que para lograr el cambio educativo que tanto deseamos se necesita de directivos comprometidos con su labor de líder directivo y pedagógico con habilidades para gestionar y conducir a su institución de la mano de todo su personal. Esta realidad se hace más preocupante en algunos lugares rurales del distrito de Yurimaguas donde la encargatura de líder directivo lo asume un docente contratado que por cuestiones laborales asume la función, pero para el próximo año ya no está en el lugar, también lo asume el docente con mayor antigüedad, que muchas veces desconoce las reglas que precisa la norma técnica general. En ese sentido es conveniente que el ministerio de educación reafirme la permanencia de los líderes directivos en una institución educativa por un periodo determinado de 3 años mínimo para poder ver y evaluar el trabajo ejecutado con el programa de mantenimiento, también es importante que el MINEDU capacite constantemente a estos líderes directivos de las zonas más alejadas toda vez que les permite hacer un uso adecuado de los recursos que brinda el Estado.

Asimismo, la mayoría de encuestados 62% mencionan que el nivel de liderazgo del director es regular, debido a que el director muestra actitudes de disposición de escucha activa para solucionar conflictos y tomar decisiones oportunas en torno al Programa de Mantenimiento. El presente trabajo de investigación ha recabado información original que es de suma importancia porque ha determinado que existe un porcentaje mayoritario que están conformes con el liderazgo directivo, pero no satisfechos, toda vez que este es un indicador que nos permite determinar que estamos a un paso de poder lograrlo y que todo depende de poner en práctica habilidades de dirección que nos lleven al cambio educativo. Al mismo tiempo

George (2006) expresa que el ejercicio de un buen liderazgo directivo conlleva a alcanzar objetivos de todo el grupo institucional esto depende mucho de la influencia o el contagio que genera el líder directivo ante su personal.

En este contexto el 22% de directivos encuestados respondieron que el nivel de liderazgo del director es bueno debido a que el líder directivo sabe direccionar la institución, estimula la excelencia del personal, estimula el trabajo en equipo y soluciona conflictos que se pueden generar, toda vez que son ellos los que están cerca del director y conocen de las acciones desarrolladas. Comparando con lo mencionado por OEI, (2017) nos manifiesta que un líder directivo está en la capacidad de sobrellevar las diferentes situaciones que puedan estar sucediendo en el ámbito educativo, como líder de una institución debe de estar en la capacidad de manejar situaciones conflictivas que son capaces de dividir las relaciones interpersonales de una Institución educativa. Al respecto Mendoza (2010) nos manifiesta que es fundamental que todo líder determine su trabajo organizacional buscando que su personal directivo trabaje de una manera mancomunada, demostrando un buen trabajo en equipo, donde se refleje su trabajo organizacional. Esto conlleva a fomentar la estimulación de su personal para seguir trabajando y poder cumplir con los objetivos propuestos en la visión y misión institucional. En ese sentido podemos afirmar que esta investigación muestra que los directivos encuestados expresan que el liderazgo directivo en la ciudad de Yurimaguas está en ese camino.

La investigación también se centró en identificar cuál es la dimensión de liderazgo directivo que tiene mayor relación con la ejecución del programa de mantenimiento, al respecto se obtuvo que la dimensión de estímulo de trabajo en equipo es la dimensión que tiene una mayor relación y por ende la que viene siendo la mejor ejecutada por los líderes directivos en todo el ámbito de Yurimaguas. Pero la determinada relación que nos muestra a través de las encuestas realizadas equivale a una correlación positiva baja, esto lo demuestra el coeficiente de correlación de Rho Spearman de 0.237 que representa a un nivel de no significancia de 0.2 a 0.39 lo cual lo podemos identificar en nuestra tabla de

correlación. Comparando con uno de los objetivos de Agenda (2030) podemos afirmar que el trabajo directivo en nuestro ámbito no se ha intensificado ya que el objetivo es mejorar el liderazgo para brindar una educación con igualdad de oportunidades en el aprendizaje y para conseguirlo la función de estos líderes directivos debió de intensificarse y así poder notar un resultado significativo que ayude a determinar de que en nuestro ámbito el servicio educativo se está mejorando.

Asimismo, podemos mencionar que en la presente investigación las mencionadas dimensiones no tienen una estrecha relación con la ejecución del programa de mantenimiento es por ello que casi todas muestran poca o nada significancia, la dimensión dirección muestra un coeficiente de correlación equivalente a 0.000 de no significancia esto quiere decir que esta dimensión no tienen una relación estrecha con la ejecución del programa de mantenimiento toda vez que la dirección no proporciona orientaciones claras que guíen y orienten el trabajo articulado para alcanzar las metas propuestas, comparando con los que menciona Bolívar (1997) el liderazgo directivo tiende mayormente a contagiar de manera continua y relativa formas especiales de contribuir a mejorar el cambio de acciones de su personal y para así desarrollar los objetivos propuestos en función a las tareas.

En términos generales, se determinó la no relación entre el nivel de ejecución del programa de mantenimiento y el nivel de liderazgo directivo en las instituciones educativas Públicas del distrito de Yurimaguas. Una primera reflexión en torno a los resultados encontrados en este proceso de investigación fue que la prueba de normalidad aplicada evidenció cierta dispersión en los datos, es por ello que se tuvo que ejecutar la correlación utilizando el coeficiente de Rho de Spearman. Al correlacionar las variables se evidenció que existe una relación negativa muy baja entre las variables (-0.137) mostrando una no significancia entre ambas variables, esto quiere decir que si bien es una relación negativa muy baja las acciones que realizan deben de ir mejorando por el bienestar de la institución. En tal sentido la UGELAA debe tomar en cuenta las recomendaciones que se presentan en este



trabajo, toda vez que es la institución encargada de supervisar el buen uso del dinero entregado por el Estado a las escuelas.

Los límites de la investigación se han identificado con lo relacionado al tiempo que se determinó para la aplicación de la misma y la poca disponibilidad de los directivos al responder el cuestionario toda vez que ponían excusas para la no aplicación de las mismas. Otra de las limitaciones que se notó con mucha claridad es el contexto de pandemia que el país está atravesando y que la ciudad de Yurimaguas no es ajena por el temor de los contagios. Cabe mencionar que el problema a investigar en el presente trabajo es un tema álgido y complejo, que generó cierto temor al momento de responder a las encuestas, ya que consideraban que iría en contra de los líderes directivos de sus instituciones educativas y no querían dañar la imagen de su institución. A pesar de las limitaciones encontradas, muchos directivos felicitaban la iniciativa de este tipo de investigaciones y nos brindaron su apoyo, ya que consideran que es un talón de Aquiles la parte de rendición de cuentas en toda institución y más si son educativas, ya que los directores no fueron formados para asumir estas funciones.

Finalmente se logró concretizar la muestra de estudio representativa para la investigación, para lo cual se optó por una muestra no probabilística. También cabe resaltar que no se encontró información o investigaciones regionales y locales que tengan relación estrecha y directa con las variables de estudio para así poder determinar o relacionar nuestros resultados encontrados, ni la Unidad de Gestión Educativa Local de alto Amazonas (UGELAA) tiene un informe detallada año a año del Programa de Mantenimiento, sin embargo cada semestre presentan información al respecto en la plataforma Mi Mantenimiento y sus especialistas brindan apoyo a los directores, pero no hacen un monitoreo o acompañamiento al respecto.

Con todo lo mencionado se recomienda que, para futuras investigaciones relacionadas a este estudio, se profundice más, toda vez que no se ha podido determinar casi ninguna relevancia entre ambas variables.

## VI. CONCLUSIONES

- 6.1 Se estableció que no existe relación positiva y significativa entre la ejecución del programa de mantenimiento y el liderazgo directivo en instituciones educativas públicas del distrito de Yurimaguas 2021, cuyo resultado arroja un valor del coeficiente de correlación Rho de Spearman de - 0.137 equivalente a una correlación negativa muy baja y no significativa, es decir se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.
- 6.2 Se determinó que el nivel de ejecución del programa de mantenimiento en instituciones educativas públicas del distrito de Yurimaguas 2021 es medio, toda vez que los resultados obtenidos muestran un 12 % en el nivel bajo, un 76 % en el nivel medio y un 12 % en el nivel alto, es decir que se viene desarrollando de manera considerable la ejecución del programa de mantenimiento en instituciones educativas públicas del distrito de Yurimaguas por parte de los directivos.
- 6.3 Se determinó que el nivel de liderazgo directivo en instituciones educativas públicas del distrito de Yurimaguas 2021 es regular, toda vez que los resultados obtenidos muestran un 16 % malo, un 76 % regular y un 12 % bueno, es decir que se viene desarrollando de manera considerable el liderazgo directivo en instituciones educativas públicas del distrito de Yurimaguas.
- 6.4 Se identificó que la dimensión del liderazgo directivo que tiene mayor relación con la ejecución del programa de mantenimiento en instituciones educativas públicas del distrito de Yurimaguas 2021 fue el estímulo de trabajo en equipo, cuyo resultado arroja un valor del coeficiente de correlación de Spearman de 0.237 equivalente a una correlación positiva baja, es decir que la relación es baja debido a que los directivos pocas veces integran al personal de la institución en la planificación, ejecución y evaluación del programa de mantenimiento.

## **VII. RECOMENDACIONES**

- 7.1 A los responsables del Programa de Mantenimiento de la Unidad de Gestión Educativa Local de Alto Amazonas (UGELAA), informar periódicamente de la situación actual y real de las instituciones educativas a su cargo a través de su portal de transparencia física o virtual. Asimismo, hacer llegar un informe a los directores para que puedan evaluar su avance.
- 7.2 A los directivos, jerarcas, personal docente, administrativo y padres de familia, ser partícipes activos del Programa de Mantenimiento en todas sus etapas, desde la programación de acciones, la ejecución de acciones y la declaración de gastos, ya que esto ayudará a un mejor desarrollo del mismo y de esta manera ser apoyo de los líderes directivos.
- 7.3 A los directores de las instituciones educativas, incluir en la toma de decisiones sobre el Programa de Mantenimiento a toda la comunidad educativa para realizar un diagnóstico eficiente que refleje la realidad y necesidades imperantes de la institución.
- 7.4 A los directores de las instituciones educativas, cumplir su rol de líderes directivos aplicando principios de dirección, estímulos de la excelencia, trabajo en equipo y solución de conflictos.

## REFERENCIAS

- Bardales, A. (2011). *Influencia del liderazgo del director en la gestión pedagógica de las instituciones educativas de la red N° 01 de la UGEL 06 del distrito de Santa Anita*. Universidad Enrique Guzmán y Valle, Lima, Perú
- Bolívar, A. (2010). *El liderazgo educativo y su papel en la mejora: una revisión actual de sus posibilidades y limitaciones*.
- Borja, A. y Gaibor, J. (2007). *El liderazgo educativo en la gestión institucional de la escuela Manuel de Echeandía, de la ciudad de Guaranda, provincia Bolívar para el período 2006-2007*. Universidad Estatal de Bolívar, Guaranda, Ecuador
- Calle, C. (2008). *Relación entre el liderazgo transformacional y la gestión institucional de los directores del nivel secundario de las instituciones Educativas Públicas de la Región Callao*. Universidad Enrique Guzmán y Valle, Lima, Perú
- Campos, L. (2012). *Estilo de Liderazgo Directivo y Clima Organizacional en una Institución Educativa del Distrito de Ventanilla – Región Callao, Lima- Perú*: Ed. Universidad San Ignacio de Loyola.
- Carrasco, R. (2015). *Liderazgo directivo y desempeño docente en las Instituciones Educativas Públicas del distrito de Paucarpata, Arequipa – 2015*. Arequipa: Ed. Universidad César Vallejo- Trujillo.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. México: Ed. Mc Mraw Hill - Intereamericana, S.A.
- Chincay, D. (2010). *Influencia del liderazgo del director y el clima organizacional en las instituciones educativas primarias públicas del distrito de Iquitos – 2008*, Iquitos - Perú: Ed. Universidad Nacional de la Amazonia Peruana,
- Cortez, R. (2006). *Influencia del liderazgo de los directivos y jerárquicos en la satisfacción laboral de los docentes y administrativos de la institución educativa Manuel A. Odría del distrito de Ciudad Nueva, en el año 2006*. Universidad Privada de Tacna, Perú Cuevas, M., Díaz, F. e
- Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación* (Tercera edición). México: McGraw-Hill

- González, M. (2007). *Liderazgo del personal directivo de las escuelas básicas en la gestión de conflictos organizacionales*. Universidad del Zulia, República Bolivariana de Venezuela
- Hernández, R. (2006). *Los estilos de liderazgo directivo y la calidad educativa*. Investigación temática en revista Rumbo educativo N° 08. Centro Chihuahuense de estudios de postgrado CCHEP, México [http://www.cchep.edu.mx/docspdf/Rumbo\\_Educativo08.pdf](http://www.cchep.edu.mx/docspdf/Rumbo_Educativo08.pdf)
- Hernández, R., & Fernández, R. B. (1991). *Metodología de la investigación*. México: Ed. McGraw-Hill.
- Hidalgo, V. (2008). *Liderazgo de los directores y calidad de la educación. Un estudio del perfil de los directivos en un contexto pluricultural*. En Profesorado. Revista de currículum y formación del profesorado. Universidad de Granada, España <http://yamilesmith.blogspot.com/2012/06/confiabilidad-y-validez-de-los.html>
- Ley General de Educación N° 28044. (2003). Fundamentos y disposiciones. [http://www.minedu.gob.pe/p/ley\\_general\\_de\\_educacion\\_28044.pdf](http://www.minedu.gob.pe/p/ley_general_de_educacion_28044.pdf)
- Likert, R. (1968). *El factor humano en la empresa: su dirección y valoración*. Bilbao - España: Ed. Deusto.
- Mazza, S. (2010). *La Gestión Institucional. Instrumento de transformación*.
- Mendoza, A. (2011). *Relación entre clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de inicial de la Red N° 9 - Callao*. Lima: Ed. Universidad San Ignacio de Loyola.
- Mendoza, X. (2010). La mejora del liderazgo directivo a partir de la autorreflexión de las actuaciones directivas en una universidad mexicana en contexto de cambio. El caso del bachillerato politécnico. Universitat Autònoma de Barcelona, España
- MINEDU. (2004). Decreto Supremo N° 015-2004, Perú
- MINEDU. (2011). *Manual de gestión para directores de instituciones educativas*. Ministerio de Educación, Perú
- MINEDU. (2014). *Marco de buen desempeño del directivo*. Ministerio de Educación, Perú

- MINEDU. (2018). *Marco del buen desempeño docente*  
<http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>
- MINEDU. (2021). *RM N° 005 – 2021. Norma Técnica “Disposiciones específicas para la Ejecución del programa de Mantenimiento 2021”*  
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1535246/RM%20N%C2%B0%20005-2021-MINEDU.pdf.pdf>
- Ñañez, M. y Ñanez, L. (2012). *El liderazgo del director y su relación con la gestión institucional de acción conjunta del centro poblado menor “Cerro Alegre” de Cañete Lima, 2011*. Universidad César Vallejo, Lima, Perú
- Pérez, J. (2010). *Administración y Gestión Educativa desde la perspectiva de las prácticas de Liderazgo y el ejercicio de los Derechos Humanos en la Escuela Normal Mixta “Pedro Ñufio.”* Universidad Pedagógica Nacional Francisco Mozarán, Honduras
- Sánchez, H. y Reyes, C. (1984). *Metodología y diseños en la investigación científica*, Lima: Editorial INIDE
- Silíceo, A. A. (2011). *Liderazgo: el don de servicio*. México D.F.; Ed. McGraw Hill.
- Sorados, M. (2010). *Influencia del liderazgo en la calidad de la gestión educativa*, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú
- Tamayo. (1999). *Diseño de investigación*. México: Mc Graw Hill.
- UNESCO (1999). *La gestión: en busca del sujeto. Seminario internacional. Reformas de la gestión de los sistemas educativos en la década de los noventa, Santiago de Chile*: Oficina regional de Educación de la UNESCO
- UNESCO (2004). *Financiamiento y gestión de la educación en América Latina y el Caribe*, San Juan de Puerto Rico: CEPAL
- UNESCO. (2015). *Agenda 2030 para el desarrollo sostenible*.
- Uribe, M. (24 de abril de 2007). *Liderazgo y competencias directivas para la eficacia escolar: experiencia del modelo de gestión escolar de la Fundación Chile*. REICE -Revista Electrónica.

# **Anexos**

### Matriz de operacionalización de variables


Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Liderazgo Directivo	Conjunto de actitudes, conocimientos, habilidades y competencias que les permiten cumplir a los agentes encargados de la dirección de los centros escolares con sus responsabilidades, resolver conflictos y desarrollar innovaciones para la mejora". (OEI, 2017, p. 26).	La variable fue medida en función de sus dimensiones y con una escala ordinal de nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre, la misma que se evidenció en niveles de bajo, intermedio y alto. Con una escala ordinal.	Dirección	Visión y misión institucional	Escala ordinal
				Objetivos estratégicos	
				Documentos de gestión institucional	
			Estímulo de la excelencia	Planes de Mejora continua	
				Monitoreo y evaluación	
			Estímulo del trabajo en equipo	Relaciones interpersonales	
				Delegación de funciones	
Ejecución del Programa de Mantenimiento de Locales Escolares	Acciones que deben ejecutarse en forma inmediata en las edificaciones, instalaciones y mobiliario con el objetivo de preservar, neutralizar daños y deterioros en la infraestructura física del local escolar y del mobiliario, para garantizar sus condiciones originales de calidad, funcionamiento y comodidad de la población escolar. (Ministerio de educación del Perú, 2015)	La variable fue medida en función de sus dimensiones y con una escala ordinal de nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre, la misma que se evidenció en niveles de bajo, intermedio y alto. Con una escala ordinal.	Programación de acciones	Actos preparatorios	Escala ordinal
				Programación de actividades	
			Ejecución de acciones	Gestión de cuentas de ahorros	
				Ejecución de acciones de mantenimiento	
			Declaración de gastos	Cierre de ejecución	
				Evaluación de la ejecución	



## Matriz de Consistencia

Título Proyecto de Investigación: Ejecución del programa de mantenimiento y Liderazgo directivo en instituciones educativas públicas del distrito de Yurimaguas, 2021.

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos
<p><b>Problema general</b> ¿Cuál es la relación entre la ejecución del programa de mantenimiento y el liderazgo directivo en instituciones educativas públicas del distrito de Yurimaguas, 2021?</p> <p><b>Problemas específicos:</b> ¿Cuál es el nivel de ejecución del programa de mantenimiento en instituciones educativas públicas del distrito de Yurimaguas, 2021?</p> <p>¿Cuál es el nivel del liderazgo directivo en instituciones educativas públicas del distrito de Yurimaguas, 2021?</p> <p>¿Cuál de las dimensiones del liderazgo directivo tienen mayor relación con la ejecución del programa de mantenimiento en instituciones educativas públicas del distrito de Yurimaguas, 2021?</p>	<p><b>Objetivo general</b> Establecer la relación entre la ejecución del programa de mantenimiento y el liderazgo directivo en instituciones educativas públicas del distrito de Yurimaguas, 2021</p> <p><b>Objetivos específicos</b> Medir el nivel de ejecución del programa de mantenimiento en instituciones educativas públicas del distrito de Yurimaguas, 2021</p> <p>Medir el nivel del liderazgo directivo en instituciones educativas públicas del distrito de Yurimaguas, 2021</p> <p>Identificar las dimensiones del liderazgo directivo que tienen mayor relación con la ejecución del programa de mantenimiento en instituciones educativas públicas del distrito de Yurimaguas, 2021</p>	<p><b>Hipótesis general</b> Hi: existe relación positiva y significativa entre la ejecución del programa de mantenimiento y el liderazgo directivo en instituciones educativas públicas del distrito de Yurimaguas, 2021</p> <p><b>Hipótesis específicas</b> H1: El nivel de ejecución del programa de mantenimiento en instituciones educativas públicas del distrito de Yurimaguas, 2021 es alto.</p> <p>H2: El nivel del liderazgo directivo en instituciones educativas públicas del distrito de Yurimaguas, 2021 es bueno.</p> <p>H3: Las dimensiones del liderazgo directivo que tienen mayor relación con la ejecución del programa de mantenimiento en instituciones educativas públicas del distrito de Yurimaguas, 2021 son la dirección y el estímulo del trabajo en equipo.</p>	<p><b>Técnica</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumentos</b> Cuestionario</p>

Diseño de investigación	Población y muestra	Variables y dimensiones	
<b>Tipo de investigación:</b> No Experimental Descriptivo Correlacional, porque estudia la relación entre variables una de otras y porque busca explicar las relaciones existentes entre ellas.   <b>Donde:</b> M= Muestra de la investigación X= Liderazgo Directivo Y= Ejecución del Programa de mantenimiento R= Relación entre las variables  <b>Diseño de investigación:</b> No Experimental	<b>Población</b> La población objeto de estudio, estuvo constituido por la totalidad de directivos de instituciones educativas públicas del distrito de Yurimaguas.  <b>Muestra</b> La muestra del estudio estuvo conformada por 50 directivos de instituciones educativas públicas del distrito de Yurimaguas.	Variables	Dimensiones
		Ejecución del Programa de Mantenimiento	Programación de acciones
			Ejecución de acciones
			Declaración de Gastos
		Liderazgo Directivo	Dirección
			Estímulo de la excelencia
			Trabajo en equipo
			Solución de conflictos

## Instrumento de recolección de datos:

### Encuesta 01:

#### Ejecución del Programa de mantenimiento

Adaptado de Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (2015). Consorcio internacional del proyecto: Agencia Internacional para la Evaluación del Rendimiento Educativo (IEA)

#### Instrucciones:

Estimado directivo, a continuación, le presento un cuestionario respecto a la **Ejecución del Programa de mantenimiento**, para lo cual debe leer en forma detallada y luego marcar con una “X” una de las cinco alternativas respecto a los enunciados que se plantean. La encuesta es anónima. Gracias por su colaboración.

Escala				
1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

N°	Ítems	1	2	3	4	5
	<b>Programación de acciones</b>					
1	EL Directivo se informa anualmente del presupuesto de mantenimiento asignado a su IE con la UGELAA o sus especialistas					
2	EL Directivo conforma el comité de Mantenimiento y el comité de veedor					
3	EL Directivo identifica junto a su comité de mantenimiento el estado de la infraestructura y mobiliario de su IE					
4	EL Directivo prioriza con su comité de mantenimiento las acciones a realizar según sus necesidades en su IE					
5	EL Directivo registra a su institución en el sistema Mi mantenimiento					
6	EL Directivo elabora la ficha de Acciones de Mantenimiento					
7	EL Directivo considera para la Programación de Acciones el mantenimiento de infraestructura, adquisición de kits de higiene y mantenimiento de bicicletas de rutas solidarias					
8	EL Directivo prioriza la intervención de aulas en la programación de acciones de mantenimiento.					
9	EL Directivo prioriza la intervención de servicios higiénicos como: Letrinas, biodigestores, núcleo basón, inodoros, tanque elevado, cisterna e instalaciones sanitarias (limpieza de cajas, tuberías de desagüe, conexiones de redes de agua y desagüe al interior del local educativo) en la programación de acciones de mantenimiento.					
10	EL Directivo prioriza la intervención de espacios para el servicio de alimentación como: cocina, comedor y almacén de alimentos en la programación de acciones de mantenimiento.					
11	EL Directivo prioriza la intervención de espacios administrativos como: Dirección, sala de profesores, oficinas administrativas y auditorio en la programación de acciones de mantenimiento.					
12	EL Directivo prioriza la intervención de espacios exteriores como: Patios, losas deportivas, veredas, sardineles, rampas, reparación de cercos perimétricos en la programación de acciones de mantenimiento.					
13	EL Directivo prioriza la intervención de espacios auxiliares como: Biblioteca, sala de cómputo, aula de innovación y laboratorios, aula de psicomotricidad, talleres, sala de usos múltiples circulaciones y espacios de residencia (dormitorios de alumnos) en la programación de acciones de mantenimiento.					
14	EL Directivo considera elementos como: detergente granulado, guante de jebe de uso semi industrial, kreso, removedor de sarro, bolsa de					

	polietileno y lejía en el kit de insumos de limpieza para su IE.					
15	EL Directivo considera elementos como: trapo industrial, escoba, recogedor y balde en el kit de artículos de limpieza para su IE.					
16	EL Directivo considera elementos como: frasco de plástico pulverizador y alcohol etílico en el kit de acondicionamiento para la prevención y control de COVID-19 para su IE.					
17	EL Directivo considera elementos como: lejía, jabón de tocador líquido o sólido, papel toalla y papel higiénico en el kit de higiene para lavado de manos para su IE.					
18	EL Directivo garantiza condiciones de salubridad con el kit de higiene en su IE					
19	EL Directivo realiza acciones para la activación de cuenta en el banco de la nación para el depósito del dinero del Programa de Mantenimiento					
	<b>Ejecución de acciones</b>					
20	EL Directivo retira el monto asignado a tu institución con tu equipo de mantenimiento					
21	EL Directivo ejecuta los trabajos de mantenimiento de acuerdo a la Ficha de Acciones de Mantenimiento					
22	EL Directivo contrata los servicios de personal para la ejecución de mantenimiento conforme a lo dispuesto en la FAM aprobada y de acuerdo a lo establecido en el Instructivo Técnico aprobado por el PRONIED					
23	EL Directivo contrata personal para acciones de mantenimiento preventivo considerando la Guía General “Parámetros de Mantenimiento de la Infraestructura Educativa.					
24	EL Directivo emite en la fecha establecida el Panel de Culminación de Actividades, los comprobantes de pago (boletas de venta, recibos por honorarios) correspondientes a la contratación de mano de obra, adquisición de materiales y/o servicios de transporte.					
25	EL Directivo cumple los “Lineamientos para la vigilancia, prevención y control de la salud de los trabajadores con riesgo de exposición a SARS-CoV-2” del Ministerio de Salud, así como lo establecido en el Anexo N° 5 Recomendaciones para la ejecución del Programa de Mantenimiento 2021 para prevenir la transmisión de COVID-19 en el marco de la emergencia sanitaria.					
26	EL Directivo considera lo dispuesto en el Protocolo para el inicio del servicio educativo presencial del año escolar 2021 que aprueba el Ministerio de Educación					
27	EL Directivo realiza la devolución de recursos en caso sea necesario					
	<b>Declaración de gastos</b>					
28	EL Directivo elabora el expediente de declaración de gastos teniendo en cuenta lo señalado en la Norma Técnica General, así como el formato del Anexo N° 6 Declaración de gastos de mantenimiento.					
29	EL Directivo registra en la plataforma de “Mi Mantenimiento” el expediente de declaración de gastos para su verificación respectiva.					
30	EL Directivo envía a la UGELAA el expediente de declaración de gastos para su verificación respectiva.					
31	La UGELAA De acuerdo a la información registrada, procede con la revisión del expediente y de corresponder, con la aprobación.					
32	EL Directivo tuvo alguna sanción administrativa referente al programa de mantenimiento.					
33	EL Directivo socializa periódicamente el informe del avance y finalización del dinero recibido del programa de mantenimiento a su comunidad educativa (personal jerárquico, docentes, personal administrativo, padres de familia y estudiantes)					
34	Consideras que el Programa de mantenimiento ha mejorado la calidad del servicio educativo de su institución					

## Encuesta N° 2: Liderazgo Directivo

Adaptado de Castillo (2010) y de Chircca, H., Reyes, G. y Hilares, M. Y. (2014)

### **Instrucciones:**

Estimado directivo, a continuación, le presento un cuestionario respecto al **Liderazgo Directivo**, para lo cual debe leer en forma detallada y luego marcar con una "X" una de las cinco alternativas respecto a los enunciados que se plantean. La encuesta es anónima. Gracias por su colaboración.

Escala				
1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

N°	Ítems	1	2	3	4	5
<b>Dimensión 1: dirección</b>						
1	El directivo implica a la comunidad educativa en la elaboración y ejecución de los documentos de gestión					
2	El directivo comunica con claridad los lineamientos para alcanzar las metas institucionales propuestas y el plan de mejora.					
3	El directivo considera en sus reuniones que se están logrando los objetivos trazados.					
4	El directivo gestiona para mejorar la infraestructura de la IE					
5	El directivo se preocupa sobre el estado de los ambientes y enseres de la institución.					
6	El directivo actualiza inventarios, planes de mantenimiento y adquisiciones.					
7	El directivo mantiene en buen estado de funcionamiento la infraestructura de la institución educativa, materiales didácticos y tecnológicos					
<b>Dimensión 2: estímulo de la excelencia</b>						
8	El directivo considera que el éxito es producto de la confianza que se otorgue a los miembros de la institución.					
9	El directivo estimula a través de recompensas las actitudes favorables y creativas del personal.					
10	El directivo premia con reconocimiento público las actitudes relevantes del personal.					
<b>Dimensión 3: estímulo de trabajo en equipo</b>						
11	El directivo delega tareas y funciones oportunamente a los miembros de la institución en referencia al programa de mantenimiento.					
12	El directivo realiza prácticas que ayudan al trabajo en equipo como reuniones de planificación de actividades, de socialización, de sistematización y evaluación del programa de mantenimiento.					
13	El directivo integra a todo el personal de la institución según disposiciones para crear su equipo de mantenimiento y verificación del Programa de mantenimiento evitando preferencias.					
<b>Dimensión 4: solución de conflictos</b>						
14	El directivo genera estrategias para que el personal formule alternativas de solución a los problemas suscitados en relación al Programa de mantenimiento.					
15	El director asume toda la responsabilidad o permite que los miembros de la institución asuman la suya durante la ejecución del Programa de Mantenimiento.					
16	El directivo para sancionar una actividad desfavorable en la institución actúa con justicia.					
17	El directivo demuestra buena disposición para solucionar cualquier situación que se presente en torno al Programa de Mantenimiento.					

# Validación de instrumentos



## INFORME DE CRITERIO SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

### I. DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del experto: Sánchez Dávila, Keller  
 Institución donde labora: Universidad César Vallejo – Escuela de Posgrado.  
 Especialidad: Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad.  
 Instrumento de evaluación: Ejecución del Programa de mantenimiento.  
 Autor (s) del instrumento (s): Adaptado de Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (2015).  
 Concordo intencional del proyecto: Agencia Internacional para la Evaluación del Rendimiento Educativo (IEA)

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <u>Ejecución del programa de mantenimiento.</u>					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organización lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: <u>Ejecución del programa de mantenimiento.</u>				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoge a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <u>Ejecución del programa de mantenimiento.</u>				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						47

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido si aplicable)

### III. CRITERIO DE APLICABILIDAD

El instrumento es adecuado se recomienda su aplicación en la investigación

### PUNTAJE DE VALUACIÓN:

4.7

Tarapoto, 28 de mayo de 2021



## II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Sánchez Dávila Keller  
 Institución donde labora: Universidad César Vallejo – Escuela de Posgrado.  
 Especialidad: Doctor en gestión Pública y Gobernabilidad.  
 Instrumento de evaluación: Liderazgo directivo  
 Autor (s) del instrumento (s): Adaptado de Castillo (2010) y de Chessa, H., Reyes, G. y Hilares, M. (2014)

## III. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <u>Liderazgo directivo.</u>					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: <u>Liderazgo directivo.</u>					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <u>Liderazgo directivo.</u>					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						48

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

## IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento es adecuado, se recomienda su aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.8

Tarapoto, 28 de mayo de 2021

  
 Dr. Keller Sánchez Dávila  
 DOCENTE POS GRADO

## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

### I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Samané Comejo César  
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo – Escuela de Posgrado.  
 Especialidad : Maestro en gestión Pública y Doctor en CC Educación.  
 Instrumento de evaluación : Ejecución del Programa de mantenimiento.  
 Autor (s) del instrumento (s) : Adaptado de Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (2015).  
 Consorcio internacional del proyecto: Agencia Internacional para la Evaluación del Rendimiento Educativo (IEA)

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

Criterios	Indicadores	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>Ejecución del programa de mantenimiento.</b>					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organización lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: <b>Ejecución del programa de mantenimiento.</b>				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>Ejecución del programa de mantenimiento.</b>					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL					45	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

los indicadores guardan relación con las dimensiones y objetivos de la investigación

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

45

Tarapoto, 31 de mayo de 2021



Sello personal y firma



## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

### II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Samané Comejo César  
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo – Escuela de Posgrado.  
 Especialidad : Maestro en gestión Pública y Doctor en CC Educación.  
 Instrumento de evaluación : liderazgo directivo  
 Autor (s) del instrumento (s) : Adaptado de Castillo (2010) y de Chirca, H., Royos, G. y Hilares, M. (2014)

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>Liderazgo directivo</b> .				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organización lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: <b>Liderazgo directivo</b> .					X
CONSISTENCIA	La información que se recoge a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>Liderazgo directivo</b> .					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL		44				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido si aplicable)

### IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Los indicadores guardan relación con las dimensiones y objetivos de la investigación.

### PROMEDIO DE VALORACIÓN:

44

Tarapoto, 31 de mayo de 2021



Sello personal y firma



## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

## II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Valderrama Tapulima Jorge  
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo – Escuela de Posgrado.  
 Especialidad : Magister en Gestión Pública.  
 Instrumento de evaluación : liderazgo directivo  
 Autor (s) del instrumento (s) : Adaptado de Cañillo (2010) y de Chicco, H., Reyes, G. y Hilaros, M. (2014)

## II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)


CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <i>Liderazgo directivo</i> .				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permitan hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: <i>Liderazgo directivo</i> .				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <i>Liderazgo directivo</i> .				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						44

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente", sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

## IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

EL INSTRUMENTO ES VÁLIDO, PUEDE SER APLICADO.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.4

  
 Mg. Jorge Valderrama Tapulima  
 Docente

Tarma, 31 de mayo de 2021

## NFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

### I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Valdera Tapulima Jorge  
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo – Escuela de Posgrado.  
 Especialidad : Magister en Gestión Pública  
 Instrumento de evaluación : Ejecución del Programa de mantenimiento.  
 Autor (s) del instrumento (s) : Adaptado de Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (2015).  
 Consorcio internacional del proyecto: Agencia Internacional para la Evaluación del Rendimiento Educativo (IEA)

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CATEGORÍA	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>Ejecución del programa de mantenimiento.</b>				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: <b>Ejecución del programa de mantenimiento.</b>				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoge a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>Ejecución del programa de mantenimiento.</b>				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La relación de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						43

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

EL INSTRUMENTO ES VÁLIDO. PUEDE SER APLICADO.


PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.3

Tarapoto, 31 de mayo de 2021

Mg. Jorge Valdera Tapulima  
 Docente

## Constancia de autorización donde se ejecutó la investigación

 <b>GOBIERNO REGIONAL DE LORETO</b> <b>DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN DE LORETO</b> <b>UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE ALTO AMAZONAS - YURIMAGUAS</b>	 <b>GOBIERNO REGIONAL DE LORETO</b> <b>DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN DE LORETO</b> <b>UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE ALTO AMAZONAS - YURIMAGUAS</b>
<b>"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERU: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"</b>	
<b>Yurimaguas, 28 JUN. 2021</b>	
<b>OFICIO N° 522 - 2021-GRL-DREL-UGELAA-AA-EI-D</b>	
<b>SEÑOR : LIC. CARLOS ALBERTO HUAMÁN GÓMEZ</b> Calle José Olaya MZ 07 Lot 20 – AA.HH. San Juan. Presente. -	
<b>Asunto : AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR CUESTIONARIO.</b>	
<p>Grato es dirigirme a usted para saludarle cordialmente y asimismo hacerle de su conocimiento que de acuerdo a la carta presentada lo siguiente:</p> <p>Que la UGELAA – Yurimaguas, autoriza la ejecución del cuestionario de la tesis. "Ejecución del programa de mantenimiento y liderazgo directivo en las IEP del nivel secundario del distrito de Yurimaguas – 2021", que usted viene desarrollando y poder cubrir con el requisito de "autorización".</p> <p>Esperando que todo lo manifestado sea por el bienestar ya mencionado me suscribo de Usted, no sin antes reiterarle la muestra de aprecio personal.</p>	
<p>Atentamente,</p> <div style="display: flex; align-items: center;"><div style="margin-left: 10px;"><p><b>PROF. RAFAEL BENIGNO RUIZ</b> <b>DIRECTOR (a) DE LA UNIDAD DE</b> <b>GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE</b> <b>ALTO AMAZONAS - YURIMAGUAS</b></p></div></div>	
<p>UGELAA/RRR EIAWCA 25/06/2021</p>	

## Base de datos estadísticos

	E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7	E8	E9	E10	E11	E12	E13	E14	E15	E16	E17	E18	E19	E20	E21	E22	E23	E24	E25	E26	E27	E28	E29	E30	E31	E32	E33	E34
	PROGRAMACIÓN DE ACCIONES																			EJECUCIÓN DE ACCIONES							DECLARACIÓN DE GASTOS							
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	4
2	4	5	3	5	3	3	3	3	5	3	4	3	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	5	4	3	3	3	3	4	1	5	2
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	1	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	4	4	3	5	4	5	4	5	5	4	5	1	5	5	5	5	1	5	5
5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	1	5	5
6	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	3	4	1	5	5	4	4	5	5	5	5	4	3	5	4	5	3	4	5	5	4	1	5	4
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5
8	3	5	3	3	5	5	3	3	3	5	5	1	1	5	5	5	5	5	3	1	3	5	5	3	5	5	3	3	5	5	2	1	1	3
9	4	4	5	5	5	5	5	4	2	4	1	4	1	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	1	5	5	5	5	1	5	5
10	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	4	5
11	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	3	3	1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	5	5	5	1	5	3
12	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	3	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	4	4
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	1	4	4
14	1	5	1	1	3	1	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	2	2	2	2	2	2	3	1	1	3	2	3	1	1
15	4	4	5	3	4	3	4	4	3	4	5	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	2	2	4	4	4	4	4	1	3	5
16	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
17	5	5	3	3	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	5	1	3	3	3	4	3	4	1	5	5	5	5	1	1	1
18	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5
21	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5
22	5	5	5	5	5	5	5	5	4	1	4	2	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	2	5	5	5	5	1	4	4
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	1	5	5	5	5	1	5	5
24	5	5	5	5	5	4	4	5	5	3	3	3	3	5	5	5	5	5	2	1	5	5	5	5	5	4	1	5	5	5	5	1	4	5
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	3
26	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	1	5	5
27	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5
28	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	1	5	4

30	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	2	
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
32	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	1	5	5
33	4	5	5	5	4	5	4	4	4	3	3	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	5	5	5	1	5	5
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	1	5	5	5	5	1	5	5
37	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	1	5	5
38	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
39	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	1	4	5
40	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	3	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	4	2	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5
43	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	1	3	1	5	5	5	5	5	3	3	5	5	3	5	3	4	5	5	5	5	5	1	5	5
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	1	5	5	
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	
46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5
48	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	3	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	1	4	5
49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	1	5	3

	E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7	E8	E9	E10	E11	E12	E13	E14	E15	E16	E17
	Dirección							Est. Excelencia.			Est. Trab, equipo			Soluc. De Conflictos			
1	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
2	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5
3	1	3	4	3	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	4	4
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5
5	4	5	4	5	5	5	5	5	3	5	3	5	1	4	1	4	5
6	3	3	3	4	5	3	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5
7	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
9	5	3	3	3	1	3	3	3	5	5	5	3	3	3	3	1	4
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
11	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5
12	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	1	5	5
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
14	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5
15	3	3	3	3	4	4	2	2	1	1	3	1	2	1	4	2	2
16	5	4	4	5	4	4	4	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3
17	4	4	4	2	3	3	4	4	2	2	2	3	2	2	2	3	4
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
19	5	5	4	3	3	3	3	4	2	3	1	1	1	4	5	3	5
20	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	3	5	5
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
23	3	4	5	5	5	5	5	5	2	2	4	5	4	4	4	5	5
24	5	4	4	4	5	5	5	5	4	3	1	4	5	1	5	5	5
25	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5	5	5	5	5	5
26	5	5	5	3	5	5	4	3	4	3	5	5	5	1	5	5	5

27	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	3	5	5
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5
29	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5
30	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
31	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
33	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5
34	4	4	5	4	5	4	5	5	3	4	4	4	5	4	5	5	5
35	5	4	3	4	5	3	5	4	4	5	5	5	3	4	1	5	5
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
37	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5
38	5	5	5	5	5	5	5	5	1	4	5	5	5	5	1	4	5
39	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
40	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	5	4	4	5	5	5
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4
44	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5	5	5	5	4	5
45	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	1	5	5
46	5	5	5	4	4	4	5	5	3	4	5	5	5	4	4	5	5
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4
49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5
50	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5